

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pada dasarnya, organisasi merupakan kerja sama antara dua individu atau lebih untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam proses pencapaian tujuan, organisasi membutuhkan berbagai macam sumber daya seperti sumber daya manusia, peralatan, mesin, keuangan, dan sumber daya informasi. Sumber daya tersebut memiliki tugas dan fungsinya masing-masing. Sumber daya yang berperan sebagai suatu sistem akan berinteraksi dan saling bekerja sama untuk tercapainya tujuan yang efektif dan efisien (Samsuni, 2017).

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi yang semakin disadari keberadaannya sehingga dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya yang di dalam organisasi (Sumual, 2017). Keberadaan sumber daya manusia yang handal penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan pada era globalisasi ini karena adanya tuntutan karyawan dengan produktivitas tinggi. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan karyawan yang proaktif, memiliki inisiatif tinggi dan tanggung jawab penuh terhadap perkembangan perusahaan dan karir (Mujiasih, 2015). Karyawan yang bekerja dapat menampilkan performa kerja yang maksimal apabila terlibat langsung dalam pekerjaan dan merasa tidak terpaksa dalam menjalankan tuntutan yang ada dalam pekerjaan tersebut. Organisasi yang berfungsi baik merupakan *output* dari sumber daya manusia yang sehat, berkomitmen dan selalu bermotivasi, yang juga dapat disebut dengan "*engaged employee*" (Siddhanta & Roy,

2010). Organisasi atau perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya manusianya sehingga dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas. Adanya keterikatan dalam bekerja akan menguntungkan perusahaan atau organisasi, karena perusahaan akan mendapatkan kontribusi lebih dari karyawannya dan karyawan cenderung akan setia dan hanya sedikit yang memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi (Macey & Schneider, 2008). Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang terikat dengan pekerjaannya karena keterikatan kerja menjadi faktor terpenting bagi kesuksesan perusahaan.

Fenomena keterikatan kerja juga terjadi pada PT X di Yogyakarta. PT X di Yogyakarta merupakan perusahaan yang mengembangkan segmentasi makanan siap saji *frozen food*. Makanan *frozen food* yang disajikan seperti naget, sosis, *smoke beef*, dan bakso. Adanya peningkatan jumlah konsumsi daging olahan seperti yang disajikan oleh PT X membuat kinerja perusahaan semakin terus berkembang. Sesuai dengan visi yang diterapkan PT X yaitu membangun dan menciptakan produk berkualitas dengan metode kreatif dan inovatif serta menjamin agar para pelanggan dapat menjadi asset bagi perusahaan dengan memberikan nilai strategis. Maka demikian, PT X bertekad memberikan yang terbaik sehingga selalu berpijak pada nilai-nilai profesionalitas, peningkatan kualitas sumber daya, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus menerus berkesinambungan. Selain itu, landasar dasar bagi PT X adalah kepedulian dan komitmen terhadap kepuasan yang maksimal untuk para pelanggan.

PT X memiliki kantor pusat yang berada di Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Cabang PT X terbagi menjadi dua lokasi, yaitu di Sedayu Bantul dan Kawasan Industri

Sentul Bogor. Saat ini perusahaan memiliki sumber daya manusia dengan standar kebutuhan konsumen. Tenaga kerja di PT X telah berpengalaman di bidang industri makanan siap saji, khususnya *frozen food*. PT X cabang Sedayu Bantul memiliki tenaga kerja sebanyak 300 orang. Tenaga kerja tersebut terbagi menjadi beberapa divisi diantaranya yaitu ekspedisi, *finance and accounting*, gudang, HRD and *general affair*, *maintance*, *management*, PPIC and *purchasing*, produksi, QCQA, RPA, dan Sales. Pada divisi ekspedisi, *finance and accounting*, HRD and *general affair*, *maintance*, *management*, PPIC and *purchasing*, RPA memiliki jam kerja *non shift* yang artinya karyawan masuk pagi dan pulang pada sore hari. Sedangkan divisi produksi, QCQA, dan Sales memiliki jam kerja *shift*. Berdasarkan 300 orang tersebut terdapat 120 orang sebagai karyawan tetap dan 180 orang adalah karyawan kontrak. Peneliti memilih karyawan tetap dengan karakteristik telah bekerja tetap selama minimal 1 tahun di perusahaan sebagai subjek penelitian. Alasan peneliti memilih subjek karena lama masa kerja karyawan dalam perusahaan yang memiliki peluang terkait keterikatan kerja pada karyawan tersebut. Karyawan tetap dengan masa kerja minimal 1 tahun bekerja tidak hanya untuk meraih kompensasi finansial saja, namun juga non finansial seperti penghargaan personal dan karir.

Schaufeli, dkk. (2002) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai suatu pikiran yang positif dan pemenuhan diri yang berhubungan dengan pekerjaan, ditandai oleh semangat, dedikasi, dan absorpsi. Schaufeli, dkk. (2002) menyatakan terdapat tiga aspek keterikatan kerja yaitu *Vigor* (semangat), *Dedication* (dedikasi), dan *Absorption* (absorpsi).

Pada kenyataannya, masih terdapat karyawan yang tidak menyadari bahwa situasi dan kondisi organisasi dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Karyawan yang tidak merasa terikat oleh pekerjaan biasanya karena belum menemukan arti dalam bekerja dan tidak merasakan hubungan yang mendalam dengan perusahaan, sehingga karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan maksimal. Hal tersebut mengakibatkan karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya dengan asal-asalan dan tidak dapat memahami pekerjaan dengan sungguh-sungguh yang akan memberi dampak buruk bagi organisasi (Iswanto & Agustina, 2016). Semakin rendah keterikatan kerja karyawan maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang semakin menurun. Dampak lain dari keterikatan kerja yaitu tingginya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover*). Pada hasil survey *Global Workforce Study* (GWS) di Indonesia yang dilakukan oleh *Towers Watson* (WT) tahun 2012 menunjukkan hampir dua pertiga karyawan di Indonesia tidak memiliki hubungan yang kuat pada perusahaan. Sekitar 38% karyawan yang tidak memiliki keterikatan kerja cenderung akan meninggalkan pekerjaannya dalam 2 tahun. Hal ini dibandingkan dengan hanya 21% karyawan yang memiliki keterikatan, yang ingin meninggalkan perusahaannya saat ini dalam periode yang sama. Data ini lebih lanjut menguatkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan cenderung untuk bertahan.

Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara terkait keterikatan kerja yang dilakukan peneliti pada hari Selasa tanggal 30 Maret 2021 terhadap 10 karyawan tetap dengan masa kerja minimal satu tahun di perusahaan X. Terdapat 7 subjek menjawab sesuai dengan aspek *vigor*, karyawan tidak memaksimalkan energinya untuk bekerja sehingga

terlihat tidak bersemangat ketika bekerja karena memiliki beban pekerjaan yang belum tuntas. Terdapat 8 subjek yang menyatakan bahwa dirinya tidak merasa bangga terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dimiliki tidak membantu untuk mencapai kesuksesan karirnya. Beberapa karyawan diantaranya berpikiran untuk berhenti dari pekerjaan, hal ini sesuai dengan aspek *dedication*. Delapan karyawan yang menjawab sesuai dengan aspek *absorption*, karyawan merasa jenuh terhadap pekerjaannya dan menganggap bahwa pekerjaan yang ia miliki tidak menyenangkan untuk dirinya. Karyawan mengaku terkadang konsentrasinya terpecahkan karena memikirkan permasalahan ekonomi dalam keluarga.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat karyawan dengan keterikatan kerja yang rendah. Karyawan diharapkan dapat proaktif, menunjukkan inisiatif dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Beberapa perilaku yang menunjukkan karyawan memiliki keterikatan kerja tinggi adalah karyawan yang terlibat aktif, memiliki komitmen, antusias dalam bekerja, dan memiliki gairah terhadap pekerjaannya. Hal ini menjadikan peneliti tertarik untuk meneliti tentang keterikatan kerja pada karyawan.

Karyawan seharusnya memiliki semangat terhadap pekerjaannya sehingga mencerminkan adanya keterikatan kerja. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan merasa terdorong untuk berusaha mencapai tantangan dari suatu tujuan, ingin berhasil, dan memiliki komitmen dalam dirinya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Bakker & Leiter, 2010).

Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja rendah akan mengalami perasaan negatif dan merasa tidak bahagia di tempat kerja, sehingga dapat mempengaruhi rekan kerjanya melalui emosi yang negatif dan cenderung mengalami kelelahan secara emosi (Maslach dalam Heikkeri, 2010). Karyawan juga kurang inovatif dan kreatif, serta cenderung tidak berbagi ide barunya dengan rekan kerja. Karyawan akan cenderung merasa tidak puas, tidak berkomitmen, dan memiliki intensi untuk meninggalkan organisasi (Saks, 2006). Oleh karena itu, adanya keterikatan kerja berperan penting dalam membantu perusahaan untuk mengembalikan kestabilan perusahaan atau organisasi dalam kondisi kesulitan (Robertson dalam Aidina & Prihatsanti, 2017).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Bakker (2011) menyatakan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: (a) *job resources*, pada faktor ini Sumber daya pekerjaan yang mengacu pada aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang dapat mengurangi tuntutan pekerjaan, biaya fisiologis dan psikologis terkait; fungsional dalam mencapai tujuan kerja; atau merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan pribadi. (b) *personal resources*, sumber daya pribadi merupakan evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan dan merujuk pada perasaan karyawan tentang kemampuan dirinya untuk berhasil mengendalikan dan berdampak pada lingkungan karyawan. Menurut Indrianti dan Hadi (2012) modal psikologis merupakan factor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Seperti yang diungkapkan pada penelitiannya bahwa modal psikologis berpengaruh secara positif dengan keterikatan kerja. Berdasarkan penelitian yang

dilakukan oleh Indrianti dan Hadi tentang hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya dapat diketahui bahwa modal psikologis memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja. Hal itu berarti semakin tinggi modal psikologis maka semakin tinggi pula keterikatan kerja.

Berdasarkan faktor-faktor di atas, terdapat faktor modal psikologis yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Dari uraian beberapa faktor di atas peneliti berfokus kepada salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan yaitu modal psikologis. Ketika karyawan merasa sesuai dengan perusahaan tempatnya bekerja, maka akan semakin meningkat keterikatan kerjanya. Begitu pula ketika karyawan memiliki modal psikologis yang tinggi, maka keterikatan kerjanya juga akan semakin meningkat (Gozalie, 2016). Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh beberapa konstruk psikologis yang terdapat dalam dimensi modal psikologis seperti efikasi diri, resiliensi, optimisme, dan harapan, namun penelitian-penelitian tersebut dilakukan dengan mengukur masing-masing konstruk secara terpisah dan tidak secara terpadu melalui satu konstruk inti seperti modal psikologis (Nugroho, Mujiasih & Prihatsanti, 2013). Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti memilih modal psikologis sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

Menurut Luthans, Youssef, dan Avolio (2007), modal psikologis merupakan serangkaian kondisi positif yang dimiliki individu meliputi : kepercayaan diri dalam menghadapi tugas yang menantang (*self efficacy*); memiliki atribusi yang positif atas kesuksesan baik di masa kini maupun masa depan (*optimism*); memiliki sasaran dan

keterarahan dalam mencapai tujuan (*hope*); mampu bertahan ketika mengalami kesulitan dan bangkit kembali mencapai kesuksesan (*resiliency*). Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) menjelaskan bahwa terdapat empat dimensi dari modal psikologis yaitu *self efficacy* (efikasi diri), *optimism* (optimisme), *hope* (harapan), dan *resiliency* (resiliensi).

Menurut Luthans et al. (2007), dalam menunjang individu untuk dapat berkembang maka diperlukan kapasitas positif yang disebut modal psikologis. Avey, Luthans, Smith, dan Palmer (2010), mengungkapkan bahwa modal psikologis dapat meningkatkan nilai-nilai potensial karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat modal psikologis yang tinggi akan lebih fleksibel dan mudah beradaptasi ketika menghadapi berbagai hal dalam memenuhi tuntutan kerjanya, sehingga modal psikologis berperan penting dalam mensimulasi keterikatan kerja yang dimiliki karyawan.

Luthans et al (2007) menjelaskan modal psikologis sebagai pandangan yang muncul karena adanya kebutuhan perusahaan terhadap karyawan yang berkualitas sebagai sumber daya manusia. Sweetman dan Luthans (dalam Medhurst & Albrecht, 2011) menyatakan bahwa modal psikologis berfungsi sebagai sumber daya individu yang mempengaruhi keterikatan kerja. Pembangunan karakter karyawan dengan sumber-sumber yang dimiliki dalam modal psikologis akan sejalan dalam pengembangan keterikatan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada karyawan PT.X?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada karyawan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan pada ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi mengenai modal psikologis dengan keterikatan kerja pada karyawan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada karyawan, memberikan sumber informasi dalam upaya untuk menumbuhkan keterikatan kerja melalui peningkatan modal psikologis.

